LIGNES DIRECTRICES

PORTANT SUR LE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT POUR UN MOTIF RELIGIEUX

Votre gouvernement

Québec

Cette publication a été réalisée par la Direction de la laïcité
en collaboration avec la Direction des communications.

Une version accessible de ce document est offerte en ligne.
Il est possible d'obtenir, sur demande, une version adaptée.
Si vous éprouvez des difficultés techniques, veuillez communiquer
avec le ministère du Conseil exécutif au communic@mce.gouv.qc.ca.

Pour plus d'information :

Direction de la laïcité,
Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques,
à l'accès à l'information et à la laïcité,
Ministère du Conseil exécutif,
laicite@mce.gouv.qc.ca
Édifice H, 3e étage, bureau 3.501
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 4Y8

Téléphone : 418 781-9530
Courriel : communic@mce.gouv.qc.ca
Site Web : www.quebec.ca/gouvernement/ministere/conseil-executif

Dépôt légal – Janvier 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-93949-8

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2022

Table des matières

Introduction 1

Quel est l'objectif des lignes directrices ? 2

Qu'est-ce qu'un accommodement ? 3

Que faire à la suite de la réception d'une demande d'accommodement ? 3

- Étape 1 : Déterminer si la demande est recevable 3
- Étape 2 : Si la demande est recevable, suivre la démarche d'analyse proposée 4

Démarche d'analyse proposée 4

- Quels sont les organismes visés par la démarche d'analyse ? 4
- Quelles sont les responsabilités des organismes visés ? 5
- Comment traiter une demande d'accommodement pour un motif religieux ? 5
- Quelles sont les conditions à remplir pour que la demande d'accommodement soit accordée ? 7

1. La demande résulte de l'application de l'article 10 de la Charte (discrimination) 7
2. La demande est sérieuse (croyance sincère) 7
3. L'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination 7
4. L'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État 8
5. L'accommodement est raisonnable 8
6. Le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable 11

Conclusion 12

Principales dispositions pertinentes 13

Introduction

La Loi sur la laïcité de l'État (RLRQ, chapitre L-0.3) prévoit les mesures suivantes :

Laïcité de l'État

Les institutions parlementaires, gouvernementales et judiciaires sont tenues, dans le cadre de leur mission, de respecter les principes de la laïcité de l'État. Ces principes sont la séparation de l'État et des religions, la neutralité religieuse de l'État, l'égalité de tous les citoyens et la liberté de conscience et de religion.

Interdiction du port de signes religieux

Afin de refléter la laïcité de l'État, les enseignants et les directeurs des établissements d'enseignement primaire et secondaire publics ainsi que certaines personnes en position d'autorité énumérées (ex. : les juges administratifs, les policiers, les agents des services correctionnels et les procureurs) ne peuvent porter de signes religieux, à moins de bénéficier d'un droit acquis. Les personnes qui étaient en poste au moment de la présentation du projet de loi (27 mars 2019) bénéficient d'un tel droit acquis.

Devoir de neutralité religieuse de l'État

La Loi sur la laïcité de l'État fait du devoir de neutralité religieuse, qui est prévu dans la Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes (RLRQ, chapitre R-26.2.01) (ci-après « la Loi sur la neutralité »), une exigence de la laïcité de l'État. Ce devoir de neutralité implique que les membres du personnel de l'État doivent agir de façon à ne pas favoriser ou défavoriser des personnes sur la base de convictions ou de croyances religieuses.

Services publics à visage découvert

Les membres du personnel des organismes publics et de certains autres organismes (ex. : centres de la petite enfance, écoles privées, etc.) ainsi que les personnes élues doivent exercer leurs fonctions à visage découvert. Il en est de même pour l'usager lorsque cela est requis à des fins d'identification ou de sécurité, à défaut de quoi la personne ne peut recevoir le service qu'elle demande, le cas échéant. Certaines exceptions bien circonscrites s'appliquent, notamment lorsque le visage doit être couvert pour des motifs de santé.

Mesures ne pouvant pas faire l'objet d'un accommodement

Aucun accommodement ou autre dérogation ou adaptation n'est possible en ce qui concerne l'interdiction de porter des signes religieux, les obligations relatives aux services publics à visage découvert et le devoir de neutralité religieuse (prévu dans la Loi sur la laïcité de l'État et la Loi sur la neutralité). Toute demande d'accommodement portant sur ces mesures est irrecevable.

Par ailleurs, la Loi sur la neutralité prévoit un cadre pour le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un organisme assujetti. Plus précisément, elle établit les conditions suivant lesquelles des accommodements pour un motif religieux peuvent être accordés ainsi que les conditions particulières qui doivent être considérées lors du traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux. Ces conditions codifient, entre autres, les concepts issus de la jurisprudence.

L'obligation d'accommodement et les conditions qui y sont associées découlent de l'interprétation jurisprudentielle du droit à l'égalité inscrit à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12) (ci-après « la Charte ») :

> *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*
>
> *Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

Les présentes lignes directrices, qui sont établies par le ministre responsable de la Laïcité conformément à l'article 12 de la Loi sur la neutralité, visent à accompagner les organismes publics dans le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux.

Quel est l'objectif des lignes directrices ?

Premièrement, dans les cas où une demande d'accommodement est recevable, ces lignes directrices proposent une **démarche d'analyse** dans le but d'en faciliter le traitement. Elles décrivent les éléments à prendre en considération par les organismes assujettis.

Deuxièmement, les présentes lignes directrices visent à rappeler et à préciser les cas prévus où une demande d'accommodement est irrecevable, ce qui implique qu'elle doit obligatoirement être refusée et donc qu'aucun examen n'est requis.

Ainsi, les présentes lignes directrices accompagnent ces organismes publics dans le traitement des demandes d'accommodements conformément à l'article 11 de la Loi sur la neutralité, qui prévoit ceci :

> *11. Lors du traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux résultant de l'application de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), l'organisme s'assure :*
>
> *1° que la demande est sérieuse ;*
>
> *2° que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination ;*
>
> *3° que l'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État ;*
>
> *4° que l'accommodement est raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.*
>
> *Un accommodement ne peut être accordé que si le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable.*

Ces lignes directrices n'indiquent donc pas les décisions à prendre lors du traitement d'une demande d'accommodement, mais précisent plutôt les étapes du traitement d'une demande et les conditions devant être satisfaites pour que la demande d'accommodement pour un motif religieux puisse être accordée.

L'analyse s'effectue au cas par cas en fonction des spécificités et des ressources de chaque organisation.

Qu'est-ce qu'un accommodement ?

Selon la jurisprudence, un accommodement est une mesure qui vise à corriger ou à prévenir une situation de discrimination, par exemple en aménageant une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou en exemptant une personne de l'application de cette pratique ou règle. Seules les demandes fondées sur un motif religieux sont visées par la Loi sur la neutralité et par les présentes lignes directrices.

Que faire à la suite de la réception d'une demande d'accommodement ?

• Étape 1 : Déterminer si la demande est recevable

Aucun accommodement ne peut être accordé en ce qui concerne les mesures suivantes :

- le devoir de neutralité religieuse applicable aux membres du personnel des organismes publics ;
- l'interdiction de porter un signe religieux applicable aux personnes en position d'autorité énumérées (à moins de bénéficier d'un droit acquis) ;
- les obligations relatives aux services publics à visage découvert.

Une demande d'accommodement portant sur ces mesures est irrecevable. Comme celle-ci doit obligatoirement être refusée, l'analyse s'arrête alors à cette étape et **aucune évaluation personnalisée n'est requise.**

À titre d'illustration peuvent être refusées sans examen les demandes d'accommodements formulées dans les circonstances suivantes :

- un agent de la paix qui souhaiterait porter un signe religieux lors de l'exercice de ses fonctions ;
- un membre du personnel d'un organisme qui souhaiterait porter un vêtement lui couvrant le visage lors de l'exercice de ses fonctions ;
- un usager d'un ministère qui souhaiterait porter un vêtement lui couvrant le visage lors de la réception d'un service public nécessitant la vérification de son identité, alors qu'il n'y a pas de motif de santé qui l'y oblige, par exemple ;
- un membre du personnel d'un organisme qui souhaiterait, en raison de sa religion ou de son athéisme, ne pas offrir de services publics à certains usagers au motif de leur appartenance ou non-appartenance religieuse ou sur la base de caractéristiques personnelles, comme le sexe ou l'orientation sexuelle.

• Étape 2 : Si la demande est recevable, suivre la démarche d'analyse proposée

Dans les cas où une demande d'accommodement est recevable, les organismes assujettis sont invités à suivre la démarche d'analyse proposée ci-après.

Démarche d'analyse proposée

• Quels sont les organismes visés par la démarche d'analyse ?

La démarche d'analyse proposée dans les lignes directrices s'adresse à tous les ministères du gouvernement et aux organismes considérés comme des organismes gouvernementaux. Elle s'adresse également aux personnes ou aux institutions qui ont été assimilées à de tels organismes en raison du caractère public de leurs fonctions.

Les articles 2, 3 et 8 de la Loi sur la neutralité définissent le champ d'application des lignes directrices. Ainsi sont notamment visés :

- les ministères du gouvernement ;
- les organismes de l'État, y compris les organismes budgétaires ou autres que budgétaires et les entreprises du gouvernement, telles qu'Hydro-Québec ;
- les centres de services scolaires, sauf exceptions prévues par la Loi sur la neutralité ;
- les collèges d'enseignement général et professionnel publics, ainsi que les établissements d'enseignement universitaire publics ou subventionnés ;
- les établissements agréés aux fins de subventions en vertu de la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, chapitre E-9.1) au primaire, au secondaire et au collégial ;
- les établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, sauf exceptions prévues par la Loi sur la neutralité ;
- les établissements privés conventionnés, les ressources intermédiaires et les ressources de type familial visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2) ;
- les organismes pour lesquels l'Assemblée nationale ou l'une de ses commissions nomme la majorité des membres, comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ;
- les municipalités, les communautés métropolitaines, les régies intermunicipales et les offices municipaux d'habitation, sauf exceptions prévues par la Loi sur la neutralité ;
- les sociétés de transport en commun, l'Autorité régionale de transport métropolitain ou tout autre exploitant d'un système de transport collectif ;
- les centres de la petite enfance, les bureaux coordonnateurs de garde en milieu familial, les garderies subventionnées et les personnes reconnues à titre de responsables d'un service de garde en milieu familial subventionné.

• Quelles sont les responsabilités des organismes visés ?

La personne qui exerce la plus haute autorité administrative de chacun des organismes visés par les présentes lignes directrices a les responsabilités suivantes :

Prendre les moyens nécessaires pour s'assurer du respect de la Loi sur la neutralité et des lignes directrices dans le traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux.

Les moyens dont disposent les organismes visés pour s'acquitter de cette responsabilité sont nombreux et peuvent varier selon chaque organisation. Les lignes directrices visent à les accompagner dans le traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux.

Les organismes visés sont invités à adopter des directives, à élaborer des guides à l'intention de leurs employés appelés à traiter les demandes d'accommodements, à offrir de la formation à leur personnel, à informer leurs employés par le biais des communications internes et à élaborer des guides ou des documents de vulgarisation destinés à leur clientèle.

La personne qui exerce la plus haute autorité administrative peut déléguer cette responsabilité à une personne au sein de la même organisation. Cette personne peut être la même que celle à qui est confiée la responsabilité d'assurer le respect de l'interdiction de porter un signe religieux et des obligations relatives aux services à visage découvert en vertu de l'article 13 de la Loi sur la laïcité de l'État.

Désigner au sein de son personnel un répondant en matière d'accommodement.

Le répondant a pour fonctions de conseiller la personne qui exerce la plus haute autorité administrative ainsi que les membres du personnel de l'organisme public en matière d'accommodement et de leur formuler des recommandations ou des avis dans le cadre du traitement des demandes reçues.

En considérant, par exemple, le nombre de ses employés, les services offerts directement à la population et le nombre de demandes anticipées, chaque organisme désignera au sein de son personnel la personne la plus apte à exercer cette fonction.

Les organismes visés doivent faire connaître au sein de leur organisation le nom des répondants ou des unités responsables de traiter les demandes d'accommodements, afin que leurs employés puissent être en mesure de diriger les citoyens vers les ressources appropriées pour traiter leur demande.

• Comment traiter une demande d'accommodement pour un motif religieux ?

Dans la mesure où elle est recevable, toute demande d'accommodement pour un motif religieux nécessite une évaluation personnalisée. L'organisme public doit analyser attentivement la demande. La démarche d'analyse est globale et doit se faire de façon objective en faisant abstraction d'opinions, de croyances, de préjugés ou de stéréotypes qui risquent de biaiser l'analyse. En évitant un tel comportement, les organismes visés assumeront adéquatement leurs rôles et responsabilités en matière d'accommodement raisonnable. Il faut donc agir de bonne foi et être proactif dans la recherche de solutions.

Attention : Toutes les demandes ne sont pas des demandes d'accommodements.

Lors du traitement d'une demande d'accommodement, il est donc recommandé que l'organisme cherche à répondre aux questions suivantes :

- **Le demandeur prétend-il subir de la discrimination en raison d'une croyance religieuse ? Quelle est-elle ?**
- **Quelle est la règle ou la pratique de l'organisme qui entre en conflit avec cette croyance ? Quel est le fondement de la règle ou de la pratique ?**
- **Quel est l'effet sur le demandeur de l'application de la règle ou de la pratique ?**
  - Entrave-t-elle la croyance sincère de cette personne ?
  - Nuit-elle d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à la capacité de cette personne de se conformer à cette croyance ?

L'identification de la règle ou de la pratique et de ses effets sur le demandeur permet à l'organisme de comprendre en quoi le demandeur prétend subir une discrimination. Il est important de se rappeler que, selon la jurisprudence, il n'y a nul besoin d'intention de discrimination pour causer un traitement discriminatoire.

- **Comment l'organisme peut-il aménager l'application de la règle ou de la pratique dans le contexte particulier de ses activités sans en subir une contrainte excessive ?**

Ce volet de l'évaluation permet à l'organisme de déterminer le caractère raisonnable de l'accommodement demandé en prenant en compte, notamment, l'effet de ce dernier sur sa prestation de services, sur sa mission et sur sa capacité à rendre des services de qualité.

- **Quels seraient les effets de l'accommodement demandé sur les employés et les usagers de l'organisme ? L'accommodement respecte-t-il le principe de neutralité religieuse de l'État ?**

Par ce volet de l'évaluation, l'organisme s'assure notamment que l'accommodement respectera le droit à l'égalité de ceux qui seraient affectés par la demande. Il veillera aussi à ce que l'État ne favorise ni ne défavorise aucune croyance et qu'il n'adhère à aucune croyance particulière.

- **Le demandeur participe-t-il à la recherche de solutions ?**

• Quelles sont les conditions à remplir pour que la demande d'accommodement soit accordée ?

Pour qu'une demande d'accommodement soit accordée, et dans la mesure où elle est recevable, l'organisme public doit s'assurer que chacune de ces conditions est remplie.

1. La demande résulte de l'application de l'article 10 de la Charte québécoise (discrimination)

Premièrement, le demandeur doit démontrer qu'il subit une discrimination en raison de la règle ou de la pratique pour laquelle il demande un accommodement, car :

- il subit un traitement différent ;
- cette différence de traitement est fondée sur sa religion ;
- cette différence de traitement a pour effet de compromettre son droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'une liberté ou d'un droit garanti par la Charte.

Une demande qui n'est pas fondée sur la religion n'est pas visée par les présentes lignes directrices. **La notion de « religion » inclut** : le fait de croire ou de ne pas croire, le fait d'appartenir ou non à une confession religieuse ainsi que celui de pratiquer telle ou telle religion ou de n'en pratiquer aucune.

2. La demande est sérieuse (croyance sincère)

Deuxièmement, pour satisfaire à cette condition, le demandeur doit avoir une croyance sincère en la nécessité de se conformer à une pratique dans l'exercice de sa foi ou à une conviction religieuse.

Quel est l'effet de la règle ou de la pratique sur le demandeur ?

Entrave-t-elle la croyance sincère de cette personne ?

Nuit-elle d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à la capacité de cette personne de se conformer à cette croyance ?

En d'autres termes, la croyance religieuse invoquée doit être avancée de bonne foi, être ni fictive ni arbitraire et ne pas constituer un artifice. Il n'est pas nécessaire que cette pratique ou croyance repose sur un précepte religieux reconnu par les autorités religieuses établies ni qu'elle soit partagée par une majorité de croyants.

3. L'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination

Troisièmement, l'accommodement demandé doit respecter le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels seraient les effets de l'accommodement demandé sur les employés et les usagers de l'organisme ?

Cette obligation fait référence à l'article 10 de la Charte. Cet article prévoit que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans discrimination fondée sur le sexe. Cette obligation fait aussi référence au préambule et à l'article 50.1 de la Charte, lesquels prévoient que les droits et libertés qui y sont énoncés sont garantis également aux femmes et aux hommes, de même qu'au préambule de la Loi sur la laïcité de l'État. Cela découle de la volonté

du législateur québécois de reconnaître une importance majeure à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'accommodement demandé doit également respecter le droit de toute personne d'être traitée en toute égalité, sans discrimination fondée sur un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. Sont visés dans les motifs de discrimination prohibés la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ainsi que le handicap et l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Cette condition s'évalue en tenant compte des effets de l'accommodement demandé sur les autres usagers et sur les membres du personnel de l'organisme qui traite la demande, et non pas sur la personne qui fait la demande.

4. L'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État

Quatrièmement, la demande d'accommodement pour un motif religieux doit respecter la neutralité religieuse de l'État.

Est-ce que la demande a pour effet que l'État favorise ou défavorise une religion par rapport à une autre ?

Ainsi, en n'exprimant aucune préférence ou défaveur à l'égard d'une religion en particulier, l'État s'assure de préserver un espace public neutre, en fait et en apparence.

La présente condition fait en sorte, par exemple, que les organismes visés doivent éviter d'adopter une conduite qui pourrait compromettre cette neutralité de fait et d'apparence.

5. L'accommodement est raisonnable

Cinquièmement, la demande d'accommodement pour un motif religieux ne doit pas causer de contrainte excessive pour l'organisme visé.

Comment l'organisme peut-il aménager l'application de la règle ou de la pratique dans le contexte particulier de ses activités sans en subir une contrainte excessive ?

Selon la jurisprudence, la notion de « contrainte excessive » permet de déterminer le caractère raisonnable ou déraisonnable de l'accommodement. La contrainte excessive s'évalue au cas par cas, en tenant compte du contexte spécifique de l'organisme visé et de l'effet de l'accommodement demandé.

Il ne suffit pas qu'une mesure d'accommodement entraîne des inconvénients pour constituer une contrainte excessive. Une simple contrainte n'est pas en soi excessive. Un accommodement peut produire certains irritants sans pour autant constituer une contrainte excessive.

Pour qu'il y ait contrainte excessive, la mesure d'accommodement doit avoir un effet important sur la prestation de services, la mission ou la capacité de l'organisme à rendre des services publics de qualité.

Avant de conclure qu'il y a contrainte excessive, l'organisme doit évaluer toutes les possibilités de solutions.

Voici quelques exemples de critères permettant d'évaluer s'il existe une contrainte excessive :

- L'importance des effets sur les ressources humaines, matérielles et financières (la disponibilité du personnel, le coût réel de l'accommodement demandé, la nature de l'organisme).
  - La mesure se traduira-t-elle par une surcharge de travail pour les autres employés ? Si oui, de quel ordre ? Existe-t-il des moyens de la contrecarrer ?
- L'importance des effets sur le fonctionnement et l'organisation du travail (l'adaptabilité des lieux, la durée et l'étendue de l'accommodement).
  - Le recours à une banque d'employés sur appel est-il envisageable ?
  - Des membres du personnel seraient-ils prêts à procéder à des échanges de quarts de travail ?
  - L'organisation est-elle en pénurie de main-d'œuvre ?
  - L'organisation dispose-t-elle de l'espace ou des locaux suffisants ?
  - Le demandeur pourrait-il aider à minimiser l'effet de la mesure d'accommodement sur l'organisation du travail ?
- Les risques d'atteinte aux droits des autres usagers et des employés (les risques pour la santé ou la sécurité).
  - Quel est le niveau de sécurité à maintenir ?
  - S'agit-il d'un risque réel ou hypothétique ?
  - Que risque-t-il de se produire qui serait préjudiciable ?
  - Quelle est la probabilité que le risque se réalise ?
  - Qui serait touché si le risque se concrétisait ? S'agit-il de personnes vulnérables (enfants, personnes malades ou en perte d'autonomie, etc.) ?
  - L'atteinte aux droits d'autrui est-elle sérieuse ou négligeable ? Le demandeur peut-il aider à minimiser l'effet de la mesure sur le plan de la sécurité ou des droits d'autrui ?
- Les obligations légales par ailleurs applicables.
  - Le demandeur peut-il aider à minimiser l'effet de la mesure afin de respecter les lois, règlements et conventions collectives applicables ?

Exemples de critères permettant d'évaluer s'il existe une contrainte excessive dans différents secteurs

Secteur de l'éducation

- La disponibilité des enseignants ;
- La disponibilité des locaux ;
- La sécurité des élèves et du personnel.

Secteur municipal

- La sécurité de la population sur le territoire de la municipalité ;
- La taille de la municipalité et le nombre d'employés.

Secteur de la santé

- Le jugement clinique et l'application des protocoles ;
- La santé publique ;
- La sécurité du patient et du personnel ;
- La qualité des soins.

Secteur de la sécurité publique

- La sécurité des citoyens, des clientèles et du personnel ;
- La qualité des services ;

Secteur des services de garde

- La sécurité des enfants ;
- Le nombre minimal de membres du personnel de garde qualifiés requis pour assurer la garde des enfants (rapport enfants-éducateurs) ;
- La disponibilité du personnel de garde qualifié requis.

Dans le cas d'une demande qui implique une absence du travail

À souligner que, si l'accommodement demandé par un membre du personnel implique une absence du travail, l'article 13 de la Loi sur la neutralité vient préciser certains éléments dont l'organisme doit tenir compte. Cet article prévoit en effet ceci :

> *13. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un membre du personnel implique une absence du travail, doivent être plus spécifiquement considérées :*
>
> *1° la fréquence et la durée des absences pour un tel motif ;*
>
> *2° la taille de l'unité administrative à laquelle appartient la personne qui fait la demande et la capacité d'adaptation de cette unité ainsi que l'interchangeabilité des effectifs de l'organisme ;*
>
> *3° les conséquences des absences sur l'exécution du travail de la personne faisant la demande et sur celle des autres membres du personnel de même que sur l'organisation des services ;*
>
> *4° la contrepartie possible par la personne qui fait la demande, notamment la modification de son horaire de travail, l'accumulation ou l'utilisation de sa banque d'heures ou de jours de congé ou son engagement à reprendre les heures non travaillées ;*
>
> *5° l'équité au regard des conditions de travail des autres membres du personnel, notamment en ce qui a trait au nombre de congés payés et à l'établissement des horaires de travail.*

Dans le cas d'une demande concernant un élève du primaire et du secondaire

De même, si l'accommodement demandé concerne un élève du primaire ou du secondaire d'un établissement public ou privé, le premier alinéa de l'article 14 de la Loi sur la neutralité prévoit ceci :

> *Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux concerne un élève qui fréquente un établissement d'enseignement établi par un centre de services scolaire, ce dernier doit tenir compte des objectifs poursuivis par la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) afin de s'assurer que ne sont pas compromis :*

1° l'obligation de fréquentation scolaire ;

2° les régimes pédagogiques établis par le gouvernement ;

3° le projet éducatif de l'école ;

4° la mission de l'école qui est d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves, dans le respect du principe de l'égalité des chances, tout en les rendant aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire ;

5° la capacité de l'établissement de dispenser aux élèves les services éducatifs prévus par la loi.

6. Le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable

Le demandeur participe-t-il à la recherche de solutions ?

Sixièmement, l'obligation de rechercher une solution incombe à l'organisme visé et également au demandeur, qui ne peut pas s'attendre à une solution parfaite, mais à une solution raisonnable. En effet, parce que la recherche d'une mesure d'accommodement raisonnable exige un effort de toutes les parties et qu'il est important d'impliquer le demandeur dans la réflexion afin de trouver une solution commune, le demandeur doit collaborer en fournissant les renseignements pertinents au traitement de sa demande, contribuer à la recherche de solutions et faire un effort pour tenter de réduire les contraintes que sa demande d'accommodement peut entraîner.

Lorsque la collaboration du demandeur est requise, son défaut de collaborer fait échec à sa demande d'accommodement.

Conclusion

En résumé, lorsqu'une demande d'accommodement est recevable, la démarche d'analyse proposée dans les lignes directrices vise à en faciliter le traitement. Quand la décision concernant la demande d'accommodement est prise, il faut l'expliquer au demandeur. Cette étape est importante. Si un accommodement est accordé, il faut présenter au demandeur les modalités et les limites de la mesure.

Malgré sa recevabilité, lorsqu'après analyse un accommodement est refusé, il faut justifier la décision, car il est important que le demandeur comprenne bien les raisons qui l'ont motivée.

Lorsqu'une demande d'accommodement – parce qu'elle porte sur l'interdiction de porter des signes religieux, sur les obligations relatives aux services publics à visage découvert ou sur le devoir de neutralité religieuse – est irrecevable, aucune évaluation personnalisée n'est requise : cette demande doit obligatoirement être refusée et le demandeur informé de l'irrecevabilité.

Les présentes lignes directrices donnent suite à l'obligation prévue à l'article 12 de la Loi sur la neutralité. En vertu de cet article, le ministre responsable de la Laïcité établit des lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux afin d'accompagner les organismes visés.

Principales dispositions pertinentes

Loi sur la laïcité de l'État

[…]

CONSIDÉRANT l'importance que la nation québécoise accorde à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu d'établir un devoir de réserve plus strict en matière religieuse à l'égard des personnes exerçant certaines fonctions, se traduisant par l'interdiction pour ces personnes de porter un signe religieux dans l'exercice de leurs fonctions ;

[…]

1. L'État du Québec est laïque.

2. La laïcité de l'État repose sur les principes suivants :

1° la séparation de l'État et des religions ;
2° la neutralité religieuse de l'État ;
3° l'égalité de tous les citoyens et citoyennes ;
4° la liberté de conscience et la liberté de religion.

3. La laïcité de l'État exige que, dans le cadre de leur mission, les institutions parlementaires, gouvernementales et judiciaires respectent l'ensemble des principes énoncés à l'article 2, en fait et en apparence.

[…]

4. En plus de l'exigence prévue à l'article 3, la laïcité de l'État exige le respect de l'interdiction de porter un signe religieux prévue au chapitre II de la présente loi et du devoir de neutralité religieuse prévu au chapitre II de la Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes (chapitre R-26.2.01), et ce, par les personnes assujetties à cette interdiction ou à ce devoir.

La laïcité de l'État exige également que toute personne ait droit à des institutions parlementaires, gouvernementales et judiciaires laïques ainsi qu'à des services publics laïques, et ce, dans la mesure prévue par la présente loi et par la Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes.

[…]

6. Le port d'un signe religieux est interdit dans l'exercice de leurs fonctions aux personnes énumérées à l'annexe II.

Au sens du présent article, est un signe religieux tout objet, notamment un vêtement, un symbole, un bijou, une parure, un accessoire ou un couvre-chef, qui est :

1° soit porté en lien avec une conviction ou une croyance religieuse ;
2° soit raisonnablement considéré comme référant à une appartenance religieuse.

[…]

8. Un membre du personnel d'un organisme doit exercer ses fonctions à visage découvert.

De même, une personne qui se présente pour recevoir un service par un membre du personnel d'un organisme doit avoir le visage découvert lorsque cela est nécessaire pour permettre la vérification de son identité ou pour des motifs de sécurité. La personne qui ne respecte pas cette obligation ne peut recevoir le service qu'elle demande, le cas échéant.

Pour l'application du deuxième alinéa, une personne est réputée se présenter pour recevoir un service lorsqu'elle interagit ou communique avec un membre du personnel d'un organisme dans l'exercice de ses fonctions.

9. L'article 8 ne s'applique pas à une personne dont le visage est couvert en raison d'un motif de santé, d'un handicap ou des exigences propres à ses fonctions ou à l'exécution de certaines tâches.

[…]

13. Il appartient à la personne qui exerce la plus haute autorité administrative, le cas échéant, sur les personnes visées à l'article 6 ou au premier alinéa de l'article 8 de prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect des mesures qui y sont prévues. Cette fonction peut être déléguée à une personne au sein de son organisation.

[…]

14. Aucun accommodement ou autre dérogation ou adaptation, à l'exception de ceux prévus par la présente loi, ne peut être accordé en ce qui a trait aux dispositions portant sur l'interdiction de porter un signe religieux ou sur les obligations relatives aux services à visage découvert.

[…]

Charte des droits et libertés de la personne

CONSIDÉRANT que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, destinés à assurer sa protection et son épanouissement ;

Considérant que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi ;

Considérant que le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix ;

[...]

Considérant l'importance fondamentale que la nation québécoise accorde à la laïcité de l'État ;

Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général ;

Considérant qu'il y a lieu d'affirmer solennellement dans une Charte les libertés et droits fondamentaux de la personne afin que ceux-ci soient garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation ;

[…]

9.1. Les droits et libertés fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de la laïcité de l'État [...] de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

[…]

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

[…]

Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes

1. La présente loi impose, dans la mesure qui y est prévue, un devoir de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions aux membres du personnel des organismes publics, conformément aux exigences de la laïcité de l'État.

Elle prévoit en outre des critères devant être pris en considération dans le traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux découlant de l'application de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12).

[…]

4. Le respect du principe de la neutralité religieuse de l'État comprend notamment le devoir pour les membres du personnel des organismes publics d'agir, dans l'exercice de leurs fonctions, de façon à ne pas favoriser ni défavoriser une personne en raison de l'appartenance ou non de cette dernière à une religion, ni en raison de leurs propres convictions ou croyances religieuses ou de celles d'une personne en autorité.

[…]

11. Lors du traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux résultant de l'application de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), l'organisme s'assure :

1° que la demande est sérieuse ;
2° que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination ;
3° que l'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État ;
4° que l'accommodement est raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.

Un accommodement ne peut être accordé que si le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable.

12. Le ministre établit des lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux afin d'accompagner les organismes dans l'application de l'article 11 de la présente loi.

Ces lignes directrices sont rendues publiques par les moyens que le ministre estime appropriés.

13. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un membre du personnel implique une absence du travail, doivent être plus spécifiquement considérées :

1° la fréquence et la durée des absences pour un tel motif ;
2° la taille de l'unité administrative à laquelle appartient la personne qui fait la demande et la capacité d'adaptation de cette unité ainsi que l'interchangeabilité des effectifs de l'organisme ;
3° les conséquences des absences sur l'exécution du travail de la personne faisant la demande et sur celle des autres membres du personnel de même que sur l'organisation des services ;
4° la contrepartie possible par la personne qui fait la demande, notamment la modification de son horaire de travail, l'accumulation ou l'utilisation de sa banque d'heures ou de jours de congé ou son engagement à reprendre les heures non travaillées ;
5° l'équité au regard des conditions de travail des autres membres du personnel, notamment en ce qui a trait au nombre de congés payés et à l'établissement des horaires de travail.

14. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux concerne un élève qui fréquente un établissement d'enseignement établi par un centre de services scolaire, ce dernier doit tenir compte des objectifs poursuivis par la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) afin de s'assurer que ne sont pas compromis :

1° l'obligation de fréquentation scolaire ;
2° les régimes pédagogiques établis par le gouvernement ;
3° le projet éducatif de l'école ;
4° la mission de l'école qui est d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves, dans le respect du principe de l'égalité des chances, tout en les rendant aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire ;
5° la capacité de l'établissement de dispenser aux élèves les services éducatifs prévus par la loi.

Cet article s'applique également aux établissements agréés aux fins de subvention en vertu de la Loi sur l'enseignement privé (chapitre E-9.1), à l'exception de ceux qui dispensent des services d'enseignement collégial, avec les adaptations nécessaires.

[…]

17. Il appartient à la personne qui exerce la plus haute autorité administrative sur les membres du personnel visés aux chapitres II et III de prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect des mesures qui y sont prévues. Elle peut déléguer cette fonction à une personne au sein de son organisation. En outre, elle doit désigner, au sein de son personnel, un répondant en matière d'accommodement.

Ce répondant a pour fonctions de conseiller la plus haute autorité administrative ainsi que les membres du personnel de l'organisme en matière d'accommodement et de leur

formuler des recommandations ou des avis dans le cadre du traitement des demandes reçues.

17.1. Aucun accommodement ou autre dérogation ou adaptation, à l'exception de ceux prévus par la présente loi, ne peut être accordé en ce qui a trait aux dispositions prévues par celle-ci portant sur le respect du devoir de neutralité religieuse.

[…]

Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques, à l'accès à l'information et à la laïcité

Québec